LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO
Interpretación favorable al trabajador estatal

José María Pacori Cari [*]

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín del Perú. Miembro Honorario del Ilustre Colegio de Abogados del Cusco. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú. Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico del Perú. Member of Law Council of Australia. Miembro de pleno derecho del Instituto Vasco de Derecho Procesal. Asociado a la Asociación Colombiana de Derecho Disciplinario.

Sumario: 1. ¿Qué es el convenio colectivo? - 2. Eficacia del convenio colectivo - 3. Nulidad del convenio colectivo - 4. Proceso para la declaración de nulidad de un convenio colectivo - 4.1. Plazo de prescripción para presentar la demanda de nulidad - 4.2. Beneficios colectivos ratificados por la Ley n.° 28411 - 5. Injerencia por establecer la nulidad en un reglamento administrativo - 6. El incumplimiento de la norma presupuestal no causa la nulidad del convenio colectivo - 7. Falta de informe de viabilidad presupuestal

Ex pacto ius inter partes nascitur[1]. El Derecho Colectivo del Trabajo estudia, *in essentia*, tres (3) derechos laborales: la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. La negociación colectiva no solo es un derecho fundamental, también es un procedimiento laboral cuyo producto es el convenio colectivo *(Kollektivvertrag)*; este es un acuerdo entre el empleador y los trabajadores para mejorar las condiciones de empleo y trabajo. Sinembargo, ¿qué sucedería si un convenio colectivo contraviene la Constitución o la Ley, desobedeciendo directamente una prohibición constitucional o legal? En estos casos, correspondería declarar su nulidad por causa expresa prevista en la Constitución o la ley; *a contrario sensu*, se contravendría el principio de libertad previsto en el artículo 2, inciso 24), literal a) de la Constitución Política del Perú, que indica:

"Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe".

En efecto, si la Constitución o la Ley no establecen una prohibición expresa, no se podría motivar una nulidad del convenio colectivo, por cuanto los integrantes de la comisión negociadora no están impedidos de hacer lo que la Constitución o la Ley no prohíben.

Por su parte, las normas reglamentarias que desarrollan leyes laborales no podrían establecer nulidades ni prohibiciones previstas en la Constitución o en la Ley, pues esto

[*] Cita: **Pacori Cari**, José María (2026). **La nulidad del convenio colectivo en el sector público. Interpretación favorable al trabajador estatal.** Revista Iuris Dictio Perú, Volumen VIII, junio 2026, pp. 16-25. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.

El autor es abogado y jurista especialista en Derecho del Empleo Público en el Perú. Contacto: corporacionhiramsl@gmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

[1] Del pacto nace el derecho entre las partes.

sería una injerencia de la autoridad administrativa en el producto de la negociación colectiva, ya que los reglamentos administrativos son manifestaciones de voluntad con alcance general de las autoridades administrativas.

1. ¿Qué es el convenio colectivo?

El convenio colectivo también se denomina contrato colectivo, el cual es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Recomendación sobre los contratos colectivos (n.° 91), que en su numeral 2) indica:

"[L]a expresión contrato colectivo comprende todo ***acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador****, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores,* ***por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores*** *o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional" (el resaltado es nuestro)*.

Al indicarse que el convenio colectivo es un acuerdo de voluntades entre el empleador y trabajadores, es un acto jurídico que se regula, supletoriamente, por el artículo 140 del Código Civil que indica:

"El acto jurídico es la manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas".

Este acto jurídico laboral colectivo es un acuerdo bilateral entre el empleador, grupo de empleadores u organización de empleadores y las organizaciones sindicales o, en su caso, los representantes de los trabajadores. Veamos.

<table>
<tr><td>Empleador</td><td rowspan="3">Acuerdo escrito
(Condiciones de trabajo y empleo)</td><td rowspan="2">Organizaciones representativas de trabajadores (una o varias)</td></tr>
<tr><td>Grupo de empleadores</td></tr>
<tr><td>Organizaciones de empleadores (una o varias)</td><td>Representantes de los trabajadores interesados</td></tr>
</table>

2. Eficacia del convenio colectivo

El convenio colectivo, al ser un acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, tiene efectos que obligan a los que lo suscriben conforme al numeral 3) de la Recomendación sobre los contratos colectivos (n.° 91), que indica:

*"****Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato****. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo" (el resaltado es nuestro)*.

De esta manera, la eficacia de un convenio colectivo tiene **fuerza vinculante** para las partes que lo suscribieron, conforme al artículo 28 de la Constitución Política del Perú, que indica:

"La convención colectiva tiene ***fuerza vinculante*** *en el ámbito de lo concertado" (el resaltado es nuestro)*.

La fuerza vinculante de los convenios colectivos obliga a las partes que lo suscribieron a cumplirlo; en el Sector Público, obliga a la entidad pública empleadora y a la organización sindical de servidores públicos. Como se indicó, *ut supra*, el convenio colectivo también se denomina contrato colectivo, por lo que se sustenta en la libertad de contratar de las partes que se garantiza en el artículo 62 de la Constitución Política del Perú, que establece:

"La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. ***Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase****. Los conflictos derivados de la relación contractual sólo se solucionan en la vía arbitral o en la judicial, según los mecanismos de protección previstos en el contrato o contemplados en la ley" (el resaltado es nuestro)*.

3. Nulidad del convenio colectivo

Al ser el convenio colectivo un acto jurídico, está sujeto a la existencia de vicios de nulidad. La nulidad del convenio colectivo puede ser absoluta o relativa. Determinar las causales de nulidad del convenio colectivo nos remitirá a las causales de nulidad del acto jurídico previstas en el Código Civil, en el entendido de que dichas causales no están reguladas en la Ley 31188 – Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, por lo que resulta de aplicación el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil que indica:

"Las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza".

La nulidad absoluta en la que puede incurrir un convenio colectivo nos remite el artículo 219 del Código Civil, que indica:

"El acto jurídico es nulo: 1. Cuando falta la manifestación de voluntad del agente. 2. [Derogado]. 3. Cuando su objeto es física o jurídicamente imposible o cuando sea indeterminable. 4. Cuando su fin sea ilícito. 5. Cuando adolezca de simulación absoluta. 6. Cuando no revista la forma prescrita bajo sanción de nulidad. 7. Cuando la ley lo declara nulo. 8. En el caso del artículo V del Título Preliminar, salvo que la ley establezca sanción diversa".

Estando a estas causales de nulidad, podemos establecer los casos prácticos siguientes:

a. Nulidad por falta de manifestación de voluntad del agente, *verbi gratia*, el sindicato presenta un convenio colectivo afirmando que fue aprobado por la asamblea general sindical; sin embargo, se demuestra que la asamblea nunca realizó el acta, habiendo sido falsificada por la junta directiva. El convenio colectivo sería nulo por ausencia de voluntad.

b. Nulidad por objeto física o jurídicamente imposible o indeterminable, *verbi gratia*, en un convenio colectivo celebrado por un Gobierno regional se establece que la entidad incorporará automáticamente a todos los trabajadores CAS al régimen del Decreto Legislativo 276 como nombrados (el objeto es jurídicamente imposible), o cuando en el convenio colectivo se establece que se entregará a los trabajadores estatales una

bonificación especial cuyo monto será determinado en el futuro por el sindicato (el objeto resulta indeterminable).

c. Nulidad por fin ilícito, *verbi gratia*, cuando en un convenio colectivo se establece la cláusula de que la entidad se compromete a contratar a familiares directos de los dirigentes sindicales en futuras convocatorias.

d. Nulidad por simulación absoluta, *verbi gratia*, la entidad pública y el sindicato suscriben aparentemente un convenio colectivo que reconoce una capacitación institucional; sin embargo, ambas partes saben que la capacitación no se realizará, siendo su finalidad justificar desembolsos económicos indebidos.

e. Nulidad por falta de forma prescrita bajo sanción de nulidad, *verbi gratia:* el convenio colectivo es firmado únicamente por el sindicato; el alcalde anuncia públicamente los beneficios, sin la suscripción del representante de la entidad pública, a falta de la forma legalmente exigida (formalización escrita bajo firma), el acto es nulo.

f. Nulidad cuando la ley lo declara nulo, *verbi gratia*, si una norma legal declara expresamente la nulidad de acuerdos adoptados en contravención de las restricciones presupuestales, la nulidad deriva directamente del mandato legal.

g. Nulidad por contravenir normas de orden público o las buenas costumbres; *verbi gratia*, en el convenio colectivo se dispone que la entidad únicamente contratará trabajadores afiliados al sindicato, vulnerando la libertad sindical negativa y la igualdad de acceso al empleo público.

Asimismo, es posible que el convenio colectivo esté sujeto a la nulidad relativa (anulabilidad), por lo que nos remitiremos al artículo 221 del Código Civil que indica:

"El acto jurídico es anulable": "1. Por capacidad de ejercicio restringida de la persona contemplada en los numerales 1 al 8 del artículo 44. 2. Por vicio resultante de error, dolo, violencia o intimidación. 3. Por simulación, cuando el acto real que lo contiene perjudica el derecho de tercero. 4. Cuando la ley lo declara anulable".

Estando a estas causales de nulidad relativa, podemos establecer los casos prácticos siguientes:

a. Anulabilidad por capacidad de ejercicio restringida, *verbi gratia*, un dirigente sindical sometido a apoyo judicial para determinados actos patrimoniales suscribe una cláusula que compromete recursos económicos del sindicato sin observar las medidas de apoyo establecidas judicialmente.

b. Anulabilidad por error, dolo, violencia o intimidación, *verbi gratia*, habrá error cuando durante la negociación colectiva, la entidad informa oficialmente al sindicato que existe disponibilidad presupuestal para financiar un bono de S/ 1 500.00 anuales, posteriormente, se descubre que el informe presupuestal contenía un error técnico grave y que el presupuesto real era insuficiente; habrá dolo si la entidad pública oculta deliberadamente al sindicato que el Ministerio de Economía y Finanzas había emitido previamente una opinión técnica negativa respecto de determinado beneficio económico, conociendo esa

información, induce al sindicato a firmar el convenio; habrá violencia cuando durante una negociación colectiva, un grupo de trabajadores bloquea las instalaciones de la entidad y retiene físicamente a los representantes de la comisión negociadora hasta que firmen determinadas cláusulas; habrá intimidación cuando los dirigentes sindicales amenazan públicamente a los miembros de la comisión negociadora con denunciar falsamente actos de corrupción si no aceptan determinadas cláusulas económicas.

c. Anulabilidad por simulación relativa que perjudica a terceros, *verbi gratia*, el convenio colectivo que aparente crear una comisión de bienestar social cuya finalidad real es canalizar recursos exclusivamente hacia determinados afiliados sindicales, perjudicando a otros trabajadores.

d. Anulabilidad cuando la ley lo declare expresamente, *verbi gratia*, si una norma especial sobre negociación colectiva estableciera expresamente que los convenios colectivos celebrados sin observar determinada formalidad serán anulables a solicitud de la parte afectada.

4. Proceso para la declaración de nulidad de un convenio colectivo

La declaración de nulidad de un convenio colectivo se hará a través de un proceso judicial conforme a la conclusión 3.3 del Informe Técnico n.° 000535-2025-SERVIR-GPGSC que indica:

*"En caso se considere que un convenio colectivo adolece de un vicio de nulidad, **corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional**; no siendo posible declarar la nulidad de un convenio colectiva a través de un acto administrativo de la entidad" (el resaltado es nuestro)*.

4.1. Plazo de prescripción para presentar la demanda de nulidad. La demanda de nulidad del convenio colectivo se presentará en el **plazo de diez (10) años, que es el plazo de prescripción para solicitar la nulidad de un acto jurídico que incluye a los actos jurídicos laborales colectivos.** El artículo 2001, inciso 1), del Código Civil indica:

*"**Prescriben**, salvo disposición diversa de la ley: 1. **A los diez años**, la acción personal, la acción real, la que nace de una ejecutoria y **la de nulidad del acto jurídico**" (el resaltado es nuestro)*.

4.2. Beneficios colectivos ratificados por la Ley n.° 28411. En la conclusión 3.3 del Informe Técnico n.° 001605-2021-SERVIR-GPGSC se indica:

"Aquellos beneficios o tratamientos especiales (otorgados ya sea por costumbre o convenio colectivo) que fueron celebrados antes de la dación de la Ley n.° 28411, continuarán otorgándose exclusivamente a favor del personal sujeto al régimen de la actividad privada (lo cual implica la exclusión de servidores sujetos a otros regímenes laborales o de carrera especial), previa evaluación efectuada por la entidad que así lo determine".

La Ley 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto - fue publicada el 8 de diciembre de 2004, siendo que en su sexta disposición transitoria establecía:

"Las entidades del Sector Público, sujetas al régimen laboral de la actividad privada, por excepción, seguirán otorgando a sus trabajadores las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que por costumbre, disposición legal o negociación vienen otorgando, de acuerdo a la normatividad laboral".

Ergo, por mandato de la ley, los beneficios laborales otorgados por convenio colectivo celebrado antes de la dación de la Ley n.° 28411 (8 de diciembre de 2004) en las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada se seguirán otorgando a los trabajadores estatales sujetos al mismo régimen laboral.

5. Injerencia por establecer la nulidad en un reglamento administrativo

El artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM - Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal – indica:

"El Convenio Colectivo suscrito en contravención de algunas de las disposiciones contenidas expresamente en la Ley o en los presentes Lineamientos resulta nulo de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal que, según el caso, corresponda a las personas que lo suscribieron".

Las contravenciones a las disposiciones contenidas expresamente en la Ley n.° 31188 por los convenios colectivos son nulas de pleno derecho; sin embargo, lo indicado, al estar en un decreto supremo, constituye un reglamento administrativo emitido por una autoridad administrativa, por lo que, al no estar prevista esta sanción de nulidad en una norma con rango de ley, constituye una injerencia de la administración pública en la actividad de las organizaciones sindicales de servidores públicos. Lo indicado lo sustentamos en el artículo 5 del Convenio OIT n.° 151, que indica:

"1. Las organizaciones de empleados públicos ***gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas****. 2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de* ***adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública*** *en su constitución,* ***funcionamiento*** *o administración. 3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos* ***con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública****" (el resaltado es nuestro)*.

Asimismo, el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, norma reglamentaria administrativa, al establecer la nulidad de pleno derecho de las convenciones colectivas que contravienen la Ley n.° 31188, constituye un reglamento contra *legem* al establecer una nulidad por vía reglamentaria no prevista en la ley.

Ergo, no se puede alegar la nulidad de un convenio colectivo por aplicación del artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM porque, al no ser una norma legal, constituye una injerencia administrativa a la actividad sindical que desarrollan las organizaciones sindicales de servidores estatales.

6. El incumplimiento de la norma presupuestal no causa la nulidad del convenio colectivo

La inobservancia de normas con contenido presupuestal no puede sustentar el incumplimiento de normas laborales, por lo que tampoco podría sustentar la nulidad de los convenios colectivos. En la sumilla de la Sentencia de Casación n.° 4962-2019 Tacna se indica:

*"**El incumplimiento de una norma presupuestal no constituye motivo suficiente para declarar la nulidad de un convenio colectivo**, cuando: i) la norma incumplida vulnera el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva y, ii) el convenio colectivo fue producto de una negociación a cargo de una comisión paritaria integrada por los representantes del empleador y de la organización sindical" (el resaltado es nuestro)*.

Lo indicado se sustenta en el principio de autonomía colectiva previsto en el artículo 3, literal a) de la Ley n.° 31188, que indica:

"Principio de autonomía colectiva: Consiste en el respeto a la irrestricta libertad de los representantes de los trabajadores y empleadores para negociar las relaciones colectivas de trabajo, por medio de acuerdos con fuerza vinculante".

De esta manera, la exigencia formal del cumplimiento de las normas con contenido presupuestal en el procedimiento de negociación colectiva, no puede impedir la irrestricta libertad para negociar las relaciones colectivas de trabajo, pues esto afectaría el contenido esencial de la negociación colectiva, esto es, impedir su finalidad esencial como es la negociación de condiciones de empleo y de trabajo, principalmenteremunerativas, que beneficien a los trabajadores estatales que tienen derecho a una remuneración equitativa y suficiente conforme al primer párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Perú que indica:

"El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual".

En el noveno considerando de la Sentencia de Casación n.° 4962-2019 Tacna se indica:

*"Sin perjuicio de ello y solo obiter dicta, debemos señalar que, **las normas de orden presupuestal no pueden soslayar derechos constitucionales como el de la negociación colectiva de los trabajadores de la administración pública**, reconocida en los artículos 28 y 42 de la Constitución. Las normas de carácter presupuestal de ninguna manera pueden prevalecer frente al imperativo de tutelar el trabajo subordinado y, por ende, los derechos fundamentales derivados del contrato de trabajo, que emanan de la Constitución, como los previstos en los artículos 23 (respeto de la dignidad humana), 24 (derecho a la remuneración equitativa), 26 (derecho a la igualdad sin discriminación), 28 (derecho a la negociación colectiva) y 42 (libertad sindical en la administración pública), así como de los Convenios 98 y 151 de la OIT, que constituyen tratados de derechos humanos ratificados por Perú y, por ende, integran el bloque de constitucionalidad del artículo 28 de la Constitución" (el resaltado es nuestro)*.

7. Falta de informe de viabilidad presupuestal

En el décimo considerando de la Sentencia de Casación n.° 4962-2019 Tacna se indica:

"Y es que, la negociación colectiva es un derecho fundamental en virtud al cual se reconocen a las organizaciones de trabajadores y empleadores un haz de facultades para regular conjuntamente sus intereses en el ámbito de las relaciones de trabajo. El producto de dicha negociación celebrada con autonomía de las partes es un convenio colectivo, que por disposición del artículo 28 de la Constitución, tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, es decir, vincula a las partes que lo celebran y a quienes resulte aplicable. Esto es importante porque, conforme han establecido las instancias de mérito, el convenio colectivo cuya nulidad se pretende ha sido celebrado entre los representantes de la organización sindical y los representantes del empleador, entre ellos, el Alcalde, Gerente Municipal, Gerente de Administración, Gerente de Planificación y Presupuesto, Gerente de Asesoría Legal y Sub Gerente de Recursos Humanos de la municipalidad demandante, ***quienes al autorizar los acuerdos pactados en la negociación colectiva, se vinculan a su cumplimiento, no pudiendo invocar una norma presupuestal que - se entiende - fue superada al momento de la suscripción del convenio, para pretender la nulidad de los acuerdos colectivos en los que la propia demandante participó activamente en la condición de empleador"*** *(el resaltado es nuestro)*.

Estando a lo indicado, la falta del informe de viabilidad presupuestal antes de la suscripción del convenio colectivo estatal no es suficiente para declarar su nulidad, más aún cuando las partes que suscribieron el convenio dieron por superada esta situación. En efecto, la falta del informe de viabilidad presupuestal resulta relevante cuando la entidad pública, luego de suscribir el convenio colectivo, está imposibilitada presupuestalmente de cumplir con sus obligaciones dinerarias, por cuanto de cumplir pondría en riesgo los recursos públicos para servicios, bienes y obras.

Por otro lado, si luego de suscribir el convenio colectivo, sin informe de viabilidad presupuestal, la entidad pública se encuentra en los siguientes supuestos, la razón presupuestal no sería suficiente para declarar la nulidad del convenio:

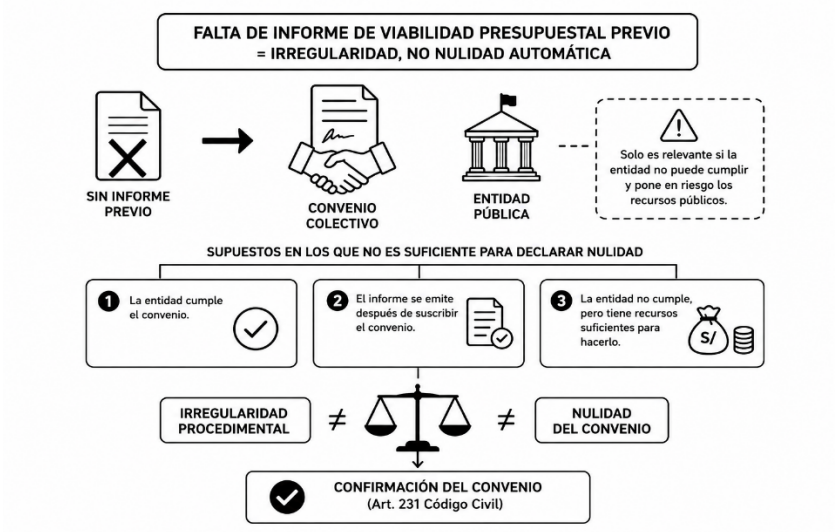
a. Sin existir previo informe de viabilidad presupuestal, se suscribe el convenio colectivo; sin embargo, la entidad pública cumple con las condiciones laborales económicas acordadas.

b. Sin existir previo informe de viabilidad presupuestal, se suscribe el convenio colectivo; sin embargo, el informe de viabilidad presupuestal se emite con posterioridad a la suscripción del convenio.

c. Sin existir previo informe de viabilidad presupuestal, se suscribe el convenio colectivo; sin embargo, la entidad pública no cumple con el convenio colectivo, pese a que tiene recursos públicos suficientes para cumplirlo.

En estos casos, la falta del informe de viabilidad presupuestal hace irregular el procedimiento laboral de negociación colectiva, pero no lo hace ilegal, en el entendido de que la nulidad de pleno derecho dispuesta en un reglamento administrativo no resulta de aplicación a los procedimientos irregulares. La omisión de una etapa de orden presupuestal en el procedimiento laboral de negociación colectiva no lo hace ilegal, sino irregular, dando lugar a la confirmación del convenio colectivo, más aún si este se ejecuta total o parcialmente por aplicación del artículo 231 del Código Civil que indica:

"El acto queda también confirmado si la parte a quien correspondía la acción de anulación, conociendo la causal, lo hubiese ejecutado en forma total o parcial, o si existen hechos que inequívocamente pongan de manifiesto la intención de renunciar a la acción de anulabilidad".



Conclusión

En conclusión, para declarar la nulidad de un convenio colectivo en el Sector Público, no es suficiente alegar razones presupuestales, sino que se deberá estar al contenido esencial del derecho a la negociación colectiva (remuneración equitativa y justa de los trabajadores estatales) y a la capacidad de representación de los sujetos de la negociación colectiva, sin que sea posible sustentar la nulidad en el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que, al ser un reglamento administrativo, no puede contener una norma imperativa de nulidad, puesto que constituye una injerencia de la autoridad administrativa en la negociación colectiva, contraviniéndose el Convenio OIT n.° 151.

Referencias

- Constitución Política del Perú (31 de diciembre de 1993)
- Convenio OIT n.° 151 (1978). Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. Organización Internacional del Trabajo.
- Decreto Legislativo n.° 295 (14 de noviembre de 1984). Código Civil. Perú.
- Decreto Supremo 008-2022-PCM (20 de enero de 2022). Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. Perú.
- Informe Técnico n.° 000535-2025-SERVIR-GPGSC (31 de marzo de 2025). a) Sobre las firmas requeridas para la suscripción de convenio colectivo b) Sobre la fuerza vinculante del producto negocial y la no necesidad de emitir un acto administrativo que lo apruebe. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Informe Técnico n.° 001605-2021-SERVIR-GPGSC (13 de agosto de 2021). a) Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo; b) sobre los beneficios otorgados por costumbre según la vigencia de la Sexta Disposición Transitoria de la Ley n.° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; c) sobre el otorgamiento de uniformes a

servidores públicos mediante convenio colectivo en el marco del estado de emergencia Nacional. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

- Ley n.° 28411 (8 de diciembre de 2004). Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Perú
- Ley n.° 31188 (2 de mayo de 2021). Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. Perú.
- Recomendación n.° 91 (1951). Recomendación sobre los contratos colectivos. Organización Internacional del Trabajo.
- Sentencia de Casación n.° 4962-2019 Tacna (20 de octubre de 2022). Perú: Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.